

Optimalisasi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMP N 20 Surabaya Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Ayu Angela Rahma Hernowo¹, Siti Zakkiyah Hasya², Windasari³

¹⁻³ Universitas Negeri Surabaya

Korespondensi : ayu.23155@mhs.unesa.ac.id

Abstract: *Optimizing the management of educators and education personnel has goals and strategies that can make SMPN 20 Surabaya a school with good management. Effective and competent strategies are the main key for educators and education staff so that the learning process can run well. Apart from that, performance evaluation is also necessary because it can make the work results of educators and education staff at SMPN 20 Surabaya more optimal in the future. The research method used is a qualitative approach. By using data collection techniques through interviews, observation and documentation so that it can support the success of this research. Optimizing the management of teaching and educational staff is indeed necessary, this is what can make a school a school that has a superior and competent vision, mission*

Keywords: *Optimal, Management, Educator, Competent*

Abstrak: Optimalisasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai tujuan dan strategi yang dapat menjadikan SMPN 20 Surabaya menjadi sekolah dengan adanya manajemen yang baik. Strategi yang efektif dan kompeten merupakan kunci utama para pendidik dan tenaga kependidikan agar proses berlangsungnya suatu pembelajaran dapat berjalan dengan baik. Selain itu adanya evaluasi kinerja juga perlu karena hal itu dapat menjadikan hasil kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 20 Surabaya kedepannya menjadi lebih optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi sehingga dapat menunjang keberhasilan penelitian ini. Mengoptimalkan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan memang perlu hal inilah yang dapat menjadikan suatu sekolah menjadi sekolah yang mempunyai visi, misi yang unggul dan berkompeten

Kata kunci: Optimal, Manajemen, Pendidik, Kompeten

PENDAHULUAN

Perkembangan pendidikan di Indonesia merupakan isu yang selalu dibincangkan dalam hal apapun dan dimanapun. Peningkatan mutu kualitas Pendidikan perlu selaras dengan jalannya perkembangan dan perubahan ide-ide pembaharuan yang akan menjadikan kualitas Pendidikan menjadi lebih baik. Pembaharuan ide yang dikembangkan oleh agen karena ialah seorang penggerak dan dikatakan mampu untuk membuat perubahan - perubahan efektif sehingga agen inilah yang mendidik, membimbing, serta mengarahkan ke suatu perubahan yang lebih baik.

Dalam dunia pendidikan tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai peranan penting serta faktor yang sangat berpengaruh dalam dunia pendidikan. Hal ini dikarenakan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki pikiran, kemampuan dan keterampilan, pengetahuan serta mereka dapat berinovasi lebih. Potensi yang dimiliki tenaga pendidik dan kependidikan sangat berpotensi lebih besar karena meskipun teknologi sudah maju jika mereka tidak dapat mengelola dan menggunakan dengan

efektif itu hanya sia-sia dan tidak dapat mengembangkan informasi terutama dibidang pendidikan.

Suatu sekolah dapat dikatakan dengan baik jika mereka mampu mencapai visi, misi dan tujuan sekolah tersebut jika dijalankan oleh seluruh komponen sekolah dengan menjalankan peranan masing-masing. Begitu juga dengan tenaga pendidik dan kependidikan yang mampu dalam menjalankan tugas mereka dengan baik terutama tenaga kependidikan . Tenaga kependidikan memiliki tugas pokok yang sangat besar karena ia adalah seorang pemimpin sehingga peranan beliau sangatlah besar, tenaga kependidikan pada SMPN 20 sangat responsif dan mau membimbing para staff guru hingga guru tersebut mempunyai kompeten guru yang berkualitas. Seiring perkembangan zaman tuntunan tenaga pendidik dan kependidikan harus terus mengoptimalkan agar dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan professional agar peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenjang sekolah terus berkembang sehingga hal itu memajukan kualitas pendidikan yang dapat menjadi komitmen bersama.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian pendekatan kualitatif. Penelitian ini berkaitan tentang judul yang kami angkat yaitu “Optimalisasi Manejemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan”. Dengan melakukan penelitian pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan informasi dengan rinci.

Lokasi yang terdapat pada penelitian ini yaitu SMP Negeri 20 Surabaya. Sumber data penelitian ini adalah para pendidik, staff pendidik dan kepala sekolah Selain itu adanya sumber data pendukung lain dengan perbincangan informan dan adanya Tindakan subyek, selebihnya terdapat data tambahan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan melalui observasi, wawancara hingga adanya dokumentasi sehingga pada penelitian ini kami dapat menyusun secara terstuktur hasil wawancara kami dengan menjadi fokus perhatian dalam menerangkan tentang keadaan di lapangan secara langsung baik yang diamati maupun diteliti berdasarkan atas pengamatan yang dilakukan maupun informasi yang didapatkan dari informan. Serta penelitian ini juga menghasilkan dokumentasi dengan bukti dari berbagai sumber.

Adapun tujuan menggunakan metode ini untuk dapat menjelaskan secara sistematis dan akurat fakta mengenai bidang tertentu sebagai penunjang keberhasilan dan keefektifan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian dan pembahasan memuat pengoptimalan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan pada SMPN 20 Surabaya tentu sekolah akan memberikan treatment yang baik kepada seluruh warga sekolah terutama peran tenaga kependidikan dan pendidik. Tenaga kependidikan yang sepenuhnya mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kualitas pendidikan merupakan hal yang penting dari seluruh rangka kegiatan di sekolah terutama dalam mewujudkan kesistensinya untuk mencapai tujuan sekolah. (Husniati & Masjudin, 2018). Tentunya setiap saat peningkatan mutu pendidikan harus terlaksana untuk meningkatkan kependidikan SMPN 20 Surabaya salah satunya dengan melakukan seminar, seminar ini bertujuan agar peran guru dan staff dapat berkembang optimal. Selaras dengan kegiatan tersebut sehingga para guru dan staff mempunyai bekal untuk menjalankan kegiatan agar terlaksana dengan tujuan yang sudah diharapkan.

Pembahasan

Strategi Kepemimpinan Dalam Mengoptimalkan Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Kepemimpinan atau biasanya yang disebut kepala sekolah yaitu sebuah Lembaga. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin sekolah yang dimana suatu tempat kegiatan berlangsungnya suatu pembelajaran atau juga bisa disebut proses pendidikan para peserta didik. Kepala sekolah SMPN 20 Surabaya yang diberi amanat dari dinas pendidikan untuk memimpin serta menyelenggarakan kegiatan maupun aktivitas yang berada di sekolah. Seorang pemimpin yang pastinya mampu untuk menjalankan kewajiban sebagai tugas kepemimpinannya. Kepala sekolah dapat dikatakan berhasil menjalankan jika ia dapat mampu untuk memberdayakan dengan baik sdm pada sekolah tersebut selain itu seorang pemimpin harus dapat mengelola, mengefektivkan sumber daya lainnya menjadi hal yang sesuai mutu standart. Terdapat beberapa tipe kepemimpinan yang biasanya terdapat pada sekolah maupun Lembaga :

1. Mempunyai tipe kepemimpinan dengan kharismatis, Tipe kepemimpinan ini dapat menjadikan energi yang positif, selain itu tipe ini menjadi daya Tarik yang cukup kuat dan berwibawa yang dimana hal ini dapat mengajak atau memengaruhi orang lain yang pastinya pemimpin akan membawa ke jalur yang lebih baik hingga suatu tujuan akan tercapai.
2. Tipe kepemimpinan Otoktari, Tipe ini mempunyai jiwa kepemimpinan dengan memandang bahwa hal ini menjadi mutlak serta final, hingga demikian tipe kepemimpinan ini harus

dipatuhi secara akurat serta hanya menganggap kepemimpinan yang diarahkan selalu merasa benar.

3. Tipe kepemimpinan Administratif, Dengan tipe ini kepemimpinan lebih menekankan pada sumber manajemen dibagian administrative, hingga dapat menjalankan tugas-tugas administrative secara efektif dan kompeten.
4. Tipe Kepemimpinan yang Demokratis, Kepemimpinan demokratis yang membawa masyarakat berorientasi hingga memberikan bimbingan yang layak kepada bawahannya.

Dari hal itu kepemimpinan di SMPN 20 Surabaya memiliki jiwa kepemimpinan yang cukup kuat. Kepemimpinan yang baik hingga dapat membawa dan mengarahkan individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Strategi yang efektif merupakan pokok dasar dalam menganalisis fungsi serta peran dalam meningkatkan kualitas kerja. (Muflikha & Haryanto, 2019). Secara formal tenaga pendidik dan kependidikan harus mempunyai kualitas yang cukup baik selama menjalankan keberlangsungan kegiatan proses pembelajaran. Para pendidik yang sudah mempunyai kompetensi-kompetensi dasar pada hal Kemahiran, kecakapan, hingga kompetensi yang sudah memenuhi standart nasional seorang pendidik. Para pendidik tentunya yang sudah memenuhi kualitas dan kriteria profesional pendidik inilah yang mampu menjalankan tugas utamanya selama berlangsungnya proses pembelajaran. (Priyambodo, 2023). Dalam mengoptimalkan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah SMPN 20 Surabaya terdapat beberapa hal yang harus dilewati karena sudah sesuai dengan arahan oleh dinas pendidikan.

Mengoptimalkan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dalam mengoptimalkan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan hal yang perlu guna meningkatkan kualitas pendidikan. SMPN 20 Surabaya telah mengoptimalkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dengan aksi nyata yaitu memberikan peran dan kesan yang positif. SMPN 20 Surabaya selalu memberikan pelayanan yang baik karena mempunyai visi misi yang unggul. Pelayanan tersebut tentunya akan melibatkan keterkaitan antara para pendidik dan tenaga kependidikan. Pelayanan yang akan terjun kepada seluruh warga sekolah hingga masyarakat membuat peran pendidik dan tenaga kependidikan memberikan hasil yang maksimal. Peran yang terkait antara pendidik dan tenaga pendidikan memang sangat perlu dalam proses pendidikan. Proses pendidikan yang dapat mengintegrasikan input sekolah menjadi situasi pembelajaran yang menyenangkan menjadi salah satu keberhasilan dalam mengoptimalkan peran pendidik dan tenaga kependidikan.

Pendidik merupakan komponen yang sangat penting bagi dunia pendidikan. Pundak pendidik lah yang sesungguhnya menjadi ruh pendidikan baik berhasil atau tidaknya suatu pendidikan semuanya terdapat ditangan guru. Sosok pendidik yang mempunyai peranan yang strategi hingga merekalah yang “memahat” peserta didik dari mulai 0 hingga mereka dapat membaca, menulis hingga mempunyai kemampuan yang cerdas, terampil, serta bermoral. Pendidik harus memiliki tenaga terampil dan kompetensi – kompetensi dasar sebagai pengajar yang edukatif. Sebab itu pendidik dapat melakukan interaksi dengan pembelajaran yang menyenangkan hingga dapat menjadi suasana pembelajaran yang kondusif bagi para peserta didik. (Anisa & Sanubari, 2024).

Tenaga pendidik yang bertugas dalam mengawasi, melaksanakan administrasi, pengelolaan, serta mengembangkan pelayanan pembelajaran suatu pendidikan. Pada pasal 39 ayat (1) undang-undang system pendidikan nasional No.20 pada tahun 2003 menjelaskan bahwa tugas seorang tenaga kependidikan yaitu melaksanakan administrasi, melakukan pengelolaan dan pengembangan, dan pelayanan teknis untuk menunjang suatu proses keberlangsungan pendidikan . (Nuzulia, 1967). Kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sangat perlu diamati dalam kompeten yang dijalankan terutama dibidang tersebut. Karena pada era sekarang upaya dalam peningkatakan kualitas pendidikan yang matang perlu adanya optimalisasi terutama peran dari kepala sekolah itu sendiri. Pada SMPN 20 Surabaya selalu mengadakan kegiatan sosialisasi dengan tujuan meningaktkan semangat kerja dan kualitas pendidik, dengan begitu berkembangnya keprofesionalan tenaga pendidik. Dari situlah kepala sekolah dapat bertanggung jawab untuk mengelola satuan pendidikan serta dapat bertanggung jawab serta memperhatikan kualitas sumber daya manusianya tidak hanya menyelesaikan tugas-tugas pokok tetapi harus dapat mengembangkan seluruh komponen utama apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya terutama kepada para pendidik. (Dirahman et al., 2023).

Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Kualitas Pendidikan

Hal yang paling penting yaitu latar belakang pendidikan dari pendidik dan tenaga kependidikan mengenai jabatan yang telah didudukinya. Sehingga dinas pendidikan melakukan pengembangan kompeten terutama kepada guru-guru honorer SMPN 20 Surabaya yang akan dapat menjadi jembatan keberhasilan mereka. Para pendidik dikembangkan dengan sangat sempurna sehingga mereka merasakan nyaman dan senang saat mereka melakukan aktivitas pembelajaran. Pengarahan yang dilakukan. Para pendidik yang diarahkan untuk setiap minggunya melakukan seminar maupun workshop guna dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang berkualitas. Para pendidik yang selalu mengusahakan peserta

didiknya untuk tetap aktif dalam kegiatan proses pendidikan. Para pendidik SMPN 20 Surabaya mempunyai acuan keberhasilan dalam proses belajar mengajar diantaranya :

1. Menerapkan speaking English, dalam pembelajaran ini peserta didik diharap untuk membiasakan dirinya untuk belajar menerapkan English dari hal yang mulai kecil hingga dapat membiasakan diri dalam proses pembelajaran. Menurut para pendidik SMPN 20 Surabaya hal ini guna meningkatkan pemahaman karena ini akan mengarahkan peserta didik untuk kedepannya.
2. Menetapkan tujuan utama SMP Negeri, yaitu SMPN 20 Surabaya selalu menunjukkan aksi nyata dengan memaparkan hasil-hasil karya siswa seperti menunjukkan dengan suatu kegiatan pameran, karena SMPN 20 Surabaya merupakan sekolah dengan status sekolah adiwiyata dimana menghimbau peserta didiknya untuk berinovasi melakukan daur ulang agar bahan yang tidak terpakai menjadi barang yang bermanfaat.

Dengan hal itu SMPN 20 Surabaya akan selalu memberikan pesan yang positif terhadap seluruh warga sekolah hingga masyarakat. Pendidik dan Tenaga Kependidikan selalu berusaha mengoptimalkan kegiatan tersebut selalu berjalan lancar hingga menjadi suatu hal yang terbiasa untuk dilakukan. Setiap sekolah maupun Lembaga pastinya menginginkan keberhasilan yang optimal. (Putri & Nugroho, 2016) . Selain Para pendidik pengembangan tenaga kependidikan juga penting dilakukan. Dengan mengingat bahwa pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan serta munculnya teknologi-tekonologi yang canggih membuat tenaga kependidikan selalu mengupayakan agar selalu mengikuti perkembangan. Perkembangan yang selalu pesat yang harus memunculkan ide-ide terbaru dan komprehensif.

Evaluasi Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan adanya proses penilaian dalam pelaksanaan tugas baik individu maupun berkelompok dalam suatu organisasi maupun Lembaga dalam satu Perusahaan. (Kartomo & Slameto, 2016). Evaluasi kinerja yang merupakan suatu proses dalam penilaian kerja dalam melakukan kegiatan sesuai pekerjaanya yang sudah ditentukan dengan tugas-tugas dan mempunyai tanggung jawab standart kinerja sesuai kriteria yang telah ditetapkan. Dengan demikian adanya evaluasi yaitu dapat digunakan sebagai masukan pada saat melakukan kegiatan yang akan dilakukan untuk periode selanjutnya, agar kegiatan tersebut menjadi lebih baik.

Kinerja maupun evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan merupakan suatu hasil yang telah dicapai dengan tujuan tertentu. Melakukan evaluasi kinerja memanglah penting dalam melaksanakan tugas maupun kegiatan agar segala sesuatu yang dikerjakan dapat mempunyai hasil yang maksimal sehingga sangat berdampak baik pada lingkungan sekitar,

terutama lingkup warga sekolah. Kinerja dalam lingkup pendidikan melibatkan seluruh sumber daya manusia baik itu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berada pada sekolah tersebut. Tenaga kependidikan yang mempunyai peran unggul dalam mengatur evaluasi kinerja para pendidik selama berlangsungnya proses pembelajaran.

Kinerja tenaga pendidik merupakan keberhasilan yang dimana guru dapat melaksanakan tugasnya sangat baik sesuai dengan tugas pendidikan yang ia peroleh, seorang pendidik harus bertanggung jawab dalam standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu untuk mencapai rangka tujuan pendidikan. Kinerja tenaga pendidik pada SMPN 20 Surabaya mempunyai kinerja yang unggul diantaranya :

1. Menciptakan suasana belajar mengajar yang menyenangkan sehingga guru SMPN 20 Surabaya terud mendorong siswanya agar aktif berpartisipasi selama kegiatan pembelajaran berlangsung.
2. Melakukan Langkah-langkah yang kreatif dengan selalu memberikan kesempatan siswa agar siswa dapat berinovasi dan mengeluarkan ide-ide hebatnya
3. Melakukan intruksi sederhana dengan berlatih sedikit-sedikit cara berbicara dengan Bahasa inggris yang akan membuat siswa dapat terbiasa karena telah menjalani aktivitas yang biasa dilakukannya

Hal ini akan menghasilkan kinerja pendidik SMPN 20 Surabaya yang professional dan kompeten. Hasil kinerja tenaga pendidik SMPN 20 Surabaya akan dikirim kepada Dinas Pendidikan untuk mengetahui kinerja baik tenaga pendidik SMPN 20 Surabaya. Dinas Pendidikan juga dapat mengevaluasi kinerja apa saja yang sudah menghasilkan kompeten tinggi kepada para siswa-siswinya, karena kinerja pendidiklah yang sangat berpengaruh terhadap pembinaan dan peningkatan prestasi belajar peserta didik. Hal ini sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan, dimana hal ini meliputi suatu perencanaan dan pelaksanaan dalam proses pembelajaran, serta penilaian dan pengawasan dalam pembelajaran. (Abinnashih & Nurfuadi, 2023).

Sedangkan Kinerja tenaga kependidikan merupakan hasil maupun keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas wewenang yang telah diberikan kepada tenaga kependidikan, seperti adanya standar hasil kerja, maupun dalam manajemen kinerja yang dapat meningkatkan aspek-aspek yang telah menjadi sasaran seperti kompetensi meliputi pengetahuan, pendidikan , serta adanya efektifitas kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dalam mengoptimalkan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Negeri 20 Surabaya memerlukan strategi yang efektif dalam pengembangan terutama pada tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang menjadi kunci dalam berlangsungnya proses pembelajaran. Tenaga kependidikan yang mempunyai wewenang dalam mengarahkan kegiatan berlangsungnya proses pendidikan agar dapat berjalan sesuai tujuan. Mengoptimalkan kinerja tenaga pendidik dapat dilakukan dengan kegiatan seminar-seminar pelatihan yang guna meningkatkan kualitas profesional seorang guru sehingga dapat menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan. SMPN 20 Surabaya merupakan SMP Negeri yang memberikan tujuan positif dengan mendukung kegiatan para peserta didik disajikan dengan aksi nyata menjadi salah satu keberhasilan suatu kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 20 Surabaya. SMPN 20 Surabaya tidak terpaku pada suatu kekurangan yang dapat menunjang aktivitas pembelajaran, dengan adanya kekurangan tersebut justru membuat SMPN 20 Surabaya semakin memberikan hasil yang maksimal.

SMPN 20 Surabaya memberikan Langkah-langkah kreatif kepada peserta didiknya yang selalu memberikan kesempatan yang sama. Banyaknya aktivitas baik seperti adanya intruksi sederhana, dan pendudukan ekstrakurikuler yang akan dikembangkan melalui peserta didik itu sendiri. SMPN 20 Surabaya selalu memberikan hasil kepada Dinas Pendidikan terhadap suatu kinerja. Sehingga Dinas pendidikan dapat mengevaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah SMPN 20 Surabaya, yang nantinya evaluasi ini dapat meningkatkan kinerja yang profesional yang lebih baik lagi kepada tenaga pendidik dan kependidikan.

Saran

Saran berisi rekomendasi akademik, tindak lanjut nyata, atau implikasi kebijakan atas simpulan yang diperoleh. Untuk menekankan pentingnya terus menerus melakukan evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 20 Surabaya. Evaluasi yang rutin akan membantu identifikasi area-area yang perlu ditingkatkan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Selain itu, mempertahankan praktik-praktik kreatif dan memberikan kesempatan yang sama kepada semua peserta didik juga perlu dipertahankan untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abinnashih, I., & Nurfuadi, N. (2023). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(1), 543–549. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i1.4451>
- Anisa, S. N., & Sanubari, T. (2024). Optimalisasi Sumber Daya Pendidikan: Peran Dinamis Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Pencapaian Tujuan *Jurnal Pendidikan Ilmiah Transformatif*, 8(1), 60–67. <https://edu.ojs.co.id/index.php/jpit/article/download/145/162>
- Dirahman, F., Setiawan, F., & Iskandar, U. A. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Tenaga Kependidikan. *Al-DYAS*, 2(1), 53–66. <https://doi.org/10.58578/aldyas.v2i1.845>
- Husniati, & Masjudin. (2018). Optimalisasi Pengelolaan Tenaga Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Ta'dib*, 16(I), 70–86. <https://www.google.com/url?q=https://jurnal.iainnwpancor.ac.id/index.php/tadib/article/download/191/109&sa=D&source=apps-viewer-frontend&ust=1681823351130968&usg=AOvVaw1jzgBLXnoLEwDop0vw9ih1&hl=id>
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>
- Muflikha, M., & Haryanto, B. (2019). Strategi Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Palapa*, 7(2), 309–323. <https://doi.org/10.36088/palapa.v7i2.376>
- Nuzulia, A. (1967). Buku Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Priyambodo, P. (2023). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru. *Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 34–58.
- Putri, W. N., & Nugroho, M. A. (2016). Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah. *MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 8(2), 313. <https://doi.org/10.18326/mdr.v8i2.313-340>